



ACCORD HANDICAP EDF SA

JOURNAL DES NEGOCIATIONS n° 3

LE HANDICAP : UN COMBAT SYNDICAL

poursuite des travaux

La troisième séance plénière s'est tenue le 4/12.

La première partie a consisté à relire les deux premiers chapitres, en prenant en considération les remarques de formes et les revendications des OS. Au-delà de la correction du document initial, une partie des revendications CGT ont été intégrées, avec parfois des ajustements. Pour autant vos représentants restent sur leur faim concernant un certain nombre de sujets nécessitant de la part de la direction "un temps d'instruction plus long avant réponse".

Mais certaines réponses ne nous conviennent pas. Par exemple, les objectifs d'embauches et de recrutements d'alternants ont été revu légèrement à la hausse sans montrer une démarche volontariste et ne sont pas, selon nous, au niveau de l'enjeu.

Comment maintenir le taux d'emploi à 6%, comme l'exige la loi, sans réévaluer les objectifs d'embauche? La CGT ne partage pas l'optimisme de la direction. Le bilan sociologique montre à court terme un nombre conséquent de départs en inactivité de salariés en situation de handicap, qui ne sera pas compensé suffisamment.

La direction affiche toujours une volonté ambitieuse, mais pour la CGT, il reste à la convertir en actions concrètes. La direction n'hésite jamais à afficher des objectifs lorsqu'il s'agit d'ambitions économiques, par exemple -30% de dépenses, mais pour le handicap elle veut que l'objectif reste mesuré pour ne pas courir le risque de ne pas l'atteindre. Ce n'est pas la définition de l'ambition pour la CGT.

Enfin nous devons travailler les chapitres 3,4,7, et 8, mais n'avons pu traiter que le 3. La négociation durera plus longtemps que prévu, avec le calage d'une plénière supplémentaire.

UN BON ACCORD EST UN ACCORD APPLICABLE ET APPLIQUÉ

N
É
G
O
C
I
A
T
I
O
N

ACCORD HANDICAP EDF SA

Ce que nous avons réussi à faire évoluer :

- Déclarer sans exposer: nous avançons sur la facilitation de la déclaration, la confidentialité des informations, en particulier sur la clarification des pointages (codes, validations...) y compris pour les salariés au forfait jour. Notre objectif est de faciliter, protéger, déstigmatiser...
- informer autrement: Nous souhaitons rénover la communication faite et rendre plus accessibles, les droits, les critères de reconnaissance, afin que chacun, chacune sache ce dont il ou elle peut bénéficier. Nous souhaitons co-construire cette communication.
- création d'une communauté de salariés en situation de handicap, afin de partager les réussites et les problèmes, afin de démultiplier les solutions, pour le bénéfice des agents.
- des avancées sur les formations et sensibilisations des différents acteurs, agents, managers, et RH.
- volonté de rendre accessibles toutes les formations, à tou.te.s pour que les salariés en situation de handicap ne subissent pas un retard dans leur parcours pro par défaut de formation développant les compétences.
- la facilitation des transports avec la possibilité de dépasser les plafonds maximum (accès aux hôtels non conformes par exemple) afin de permettre à chaque personne de se déplacer dans des conditions non pénalisantes, adaptées au mieux..
- La création de salles de repos quand il n'y en a pas, prenant en compte la fatigabilité pour les salariés, pour que chacun.e puisse avoir un temps calme. La direction affiche que sous deux ans, les sites n'en disposant pas devront avoir trouvé des solutions. ainsi que la mise en place de mesures sur la fatigabilité incluant des pauses régulières, la possibilité de sieste et l'adaptation des tâches, sous contrôle médical.

revendications CGT

Sur le troisième chapitre vos représentant ont présenté une série de revendications autour de:

- l'accès à la formation pour toutes et tous
- la compensation des pertes de primes
- la prise en compte des risques RPS spécifiques au handicap à intégrer au DUERP
- l'accessibilités des locaux, qui reste un réel sujet dans beaucoup d'unités
- développement des aménagements numériques, utilisation de l'IA inclusive l'intégration d'un Label « Numérique Responsable » avec un catalogue d'outils inclusifs pour garantir l'accessibilité numérique.
- le développement de parcours créatifs permettant de construire des parcours pros pour les salariés en situation de handicap, se basant sur ce qu'ils peuvent faire au lieu de ne voir ce qu'ils sont empêchés de faire de par leur handicap, trop de salariés sont encore sans évolution, dans des voies de garage, et c'est inacceptable pour la CGT
- des revalorisations des congés d'ancienneté, de l'aménagement de fin de carrière (durée, temps partiel rémunéré, NR fin de carrière), de jours de repos supplémentaires pour compenser la pénibilité spécifique, la révision des taux de service actif...

NOUS CONTINUERONS A DEFENDRE FAROUCHEMENT VOS DROITS, VOS PARCOURS PRO, VOTRE PERFORMANCE